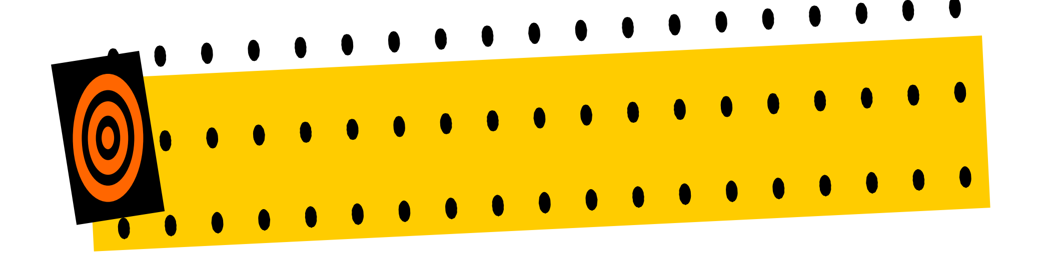


Guide du Handicap pour les employeurs d'Indre-et-Loire



« Un travailleur handicapé est avant tout un professionnel qui à des compétences et qui contribue à l'activité d'un service. C'est sur cette idée positive qu'il faut bâtir l'insertion professionnelle des personnes handicapées. »

(Source : Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique.)

ANNEE 2012

Guide du Handicap pour les employeurs d'Indre-et-Loire

Sommaire

Ce guide a été élaboré par l'Unité Territoriale de la DIRECCTE Centre :

- **Françoise ANONIER-VILLEMONT,**
- **Marie-Hélène GODIN.**

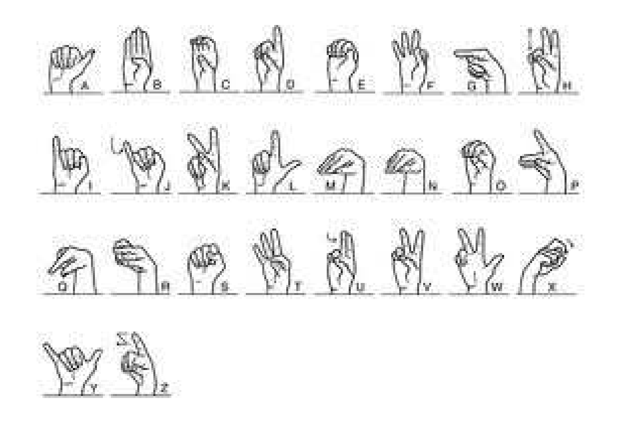
Directrice de la publication :

- **Martine BELLEMÈRE-BASTE.**

HANDICAP ET EMPLOI : POURQUOI PAS VOUS ?

Le handicap est majoritairement invisible et nous sommes tous potentiellement concernés…

LE SAVIEZ VOUS ?



Le handicap reste aujourd'hui encore une notion souvent mal utilisée et presque toujours connotée de façon négative.
Selon l'I.N.S.E.E. en 2002, 12 millions de français soit plus d'une personne sur quatre se déclarent victimes d'une déficience. Sur 38 millions d'actifs près de 13% indiquent une limitation de leur capacité de travail.

En Indre et Loire

3 384 807 € collectés en 2010 par l'Agefiph (contributions 2009), **466 établissements** ont contribué à l'obligation d'emploi.

74 entreprises soit **18%** des assujetties n'emploient aucun salarié handicapé.

Source : AGEFIPH Région Centre



Travailleurs handicapés en Indre-et-Loire, en 2009

	Nombre d'établis-sements assujettis	Effectif d'assujetis-sement	Nombre de bénéficiaires ayant dû être employés	Nombre de bénéficiaires et unités équivalentes employés	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct et indirect
INDRE-ET-LOIRE	896	76 258	4 097	2 808	3,3%	3,7%

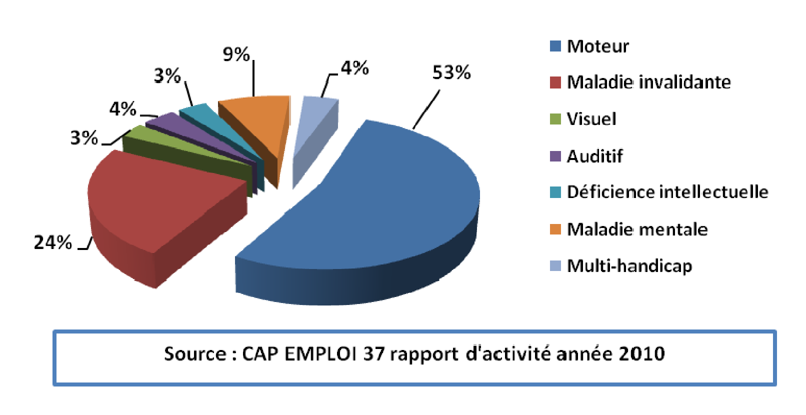
Source : Direccte Centre, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés 2009

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La loi du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» oblige toutes les entreprises d'au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de **6 % de leur effectif**. Elle renforce dans l'entreprise le principe d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

Définition du handicap

Constitue un handicap, **toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne** *en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »*



Cinq façons pour répondre à l'obligation d'emploi :

- **recrutements directs y compris par la voie de l'alternance,**
- **accueil de personnes handicapées en stage,**
- **contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations services avec des Entreprises Adaptées (E.A.) ou avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.),**
- **conclusion d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement,**
- **contribution annuelle à l'Agefiph.**

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une déclaration annuelle que l'employeur adresse à l'Unité territoriale de la DIRECCTE.



45 rue du Mûrier - BP 136
37540 Saint Cyr sur Loire
Tél. : 02 47 85 30 30
Fax : 02 47 85 30 31
Courriel : contacts@capemploi37.com



Depuis 2010, les entreprises qui n'ont entrepris aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, voient leur contribution majorée. Elle est passée à 1 500 fois le S.M.I.C horaire soit 13 830€



L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

ALTHER, pour informer l'entreprise

Alther a pour vocation d' informer les entreprises sur l' obligation d'emploi de personnes handicapées, de conseiller et d'accompagner dans la mise en œuvre de solutions adaptées et personnalisées.

ALTHER est une offre de services financée par l'AGEFIPH.

Le service information

Ecoute de l'entreprise.
Mise à disposition des informations relatives à l'emploi des personnes handicapées.
Présentation des aides et mise en relation avec les acteurs utiles à l'entreprise.

Le service accompagnement

Diagnostic dans votre entreprise pour vous aider à remplir l'obligation d'emploi de personnes handicapées.
Identification des actions réalisables.
Accompagnement de leur mise en œuvre.

Le service mobilisation

Identification des possibilités d'accueil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contrat de professionnalisation, d'apprentissage, stage, contrat de professionnalisation, intérimaire).



Contact Indre et Loire
Marie-Agnès Lorandel, Chargée de mission Alther
9 rue du Docteur Herpin, 37026 Tours
Tel : 02 47 70 32 06
Courriel : m-a.lorandel-alther37@manpower.fr

Et, pour aller plus loin…



45 rue du Mûrier - BP 136
37540 Saint Cyr sur Loire
Tél. : 02 47 85 30 30
Fax : 02 47 85 30 31
Courriel : contacts@handiemploitouraine.com





MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE
13 rue Buffon
37000 TOURS
Tél. : 02 47 05 72 49
Fax : 02 47 66 14 19
Courriel : contact@medef.touraine.fr

Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

1► Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la «Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées» (C.D.A.P.H.) ;

2► Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3► Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;

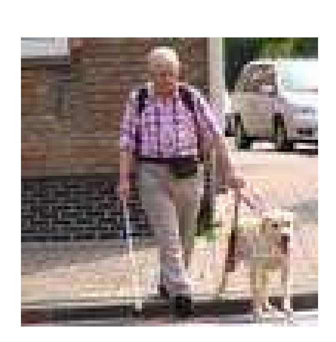
4► Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5► Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

6► Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7► Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8► Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

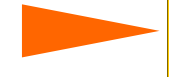






Pour les personnes souhaitant être reconnues travailleurs handicapés, celles-ci doivent s'adresser à la Maison Départementale des Personnes Handicapées M.D.P.H.
19 rue Edouard Vaillant — CS 14233
37042 TOURS CEDEX 1
Tél. : 02.47.75.26.66
Site http://www.mdph37.fr
Courriel : info@mdph37.fr

COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ACQUITTER DE SON OBLIGATION D'EMPLOI



1. En embauchant directement des personnes handicapées



L'employeur peut embaucher en :
- contrat à durée indéterminée
- contrat à durée déterminée,
- contrat à temps plein
- contrat à temps partiel,
- contrat d'apprentissage,
- contrat de professionnalisation.

Comment seront-elles comptabilisées ?

Chaque salarié bénéficiaire de l'obligation de l'emploi est désormais pris au prorata de son **temps de présence** dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes.

Les salariés dont la durée de travail est :

- supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la **limite d'une unité** comme s'ils avaient été employés à temps complet ;

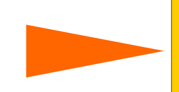
- inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour une **demi-unité**. Pour le calcul du nombre de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises au titre de l'année civile, chaque **demi-unité** est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.





L'employeur qui recrute directement des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de l'Association pour la GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph). Pour en savoir plus, consulter le site www.agefiph.fr

COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ACQUITTER DE SON OBLIGATION D'EMPLOI



2. En accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage

L'employeur peut accueillir en stage des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ce stage doit avoir une durée égale ou supérieure à 40 heures.



Types de stage

- ▶ stage de la formation professionnelle agréé rémunéré par l'Etat y compris C.R.P. (stage de rééducation professionnelle — C.R.P. de Fontenailles à Louestault),
- ▶ stage organisé par les opérateurs de l'Agefiph,
- ▶ stage prescrit par Pôle Emploi,
- ▶ stage initié par les établissements scolaires,
- ▶ stage initié dans le cadre de la loi sur l'égalité des chances (Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 article 9).

Comment seront-elles comptabilisées ?

Pour connaître son équivalence, on divise la durée du stage par la durée annuelle du travail dans l'entreprise.

Ainsi, par exemple, si un stagiaire handicapé effectue un stage de 200 heures dans une entreprise dont la durée annuelle de travail est de 1 600 heures, ce stagiaire «équivaudra» à 200 divisé par 1 600, soit 0,125 unité bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Le nombre de ces stagiaires ne peut pas représenter plus d'un tiers de l'obligation de l'emploi (2%). Chacun d'eux est pris en compte au titre de l'année où se termine le stage.



Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

3. En concluant des contrats avec des Entreprises Adaptées ou avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (3% de l'effectif d'assujettissement) en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- soit avec des Entreprises Adaptées (E.A.) ;
- soit avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.).

Comment seront-ils comptabilisés ?

• Pour chacun des contrats de **sous-traitance**, de **fournitures**, de **prestations de services**, appliquez la formule suivante :

(Prix hors taxe des fournitures - Coût des matières premières, produits, travaux ou prestations matériaux consommation et ses frais de vente)/(2 000 x Taux horaire du S.M.I.C.).

• Pour chacun des contrats de **mise à disposition de bénéficiaires** par des E.A., Centre de Distribution de Travail à Domicile (C.D.T.D.) ou des E.S.A.T., appliquez la formule suivante :
(Prix hors taxe des fournitures - Coût des matières premières, produits, travaux ou prestations matériaux consommation et des frais de vente)/(1 600 x Taux horaire du S.M.I.C.).



Contrairement au cas des intérimaires, les travailleurs handicapés mis à disposition par un E.A. ou un E.S.A.T. ne sont pas décomptés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'établissement qui les accueille.

(Les adresses des E.A. et E.S.A.T. d'Indre-et-Loire : cf. pages 22 et 23 de ce guide).



COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ACQUITTER DE SON OBLIGATION D'EMPLOI

4. En concluant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement

L'employeur peut remplir son obligation en faisant application d'un **accord de branche**, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement fixant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés. Cela signifie que l'établissement concerné par un accord agréé par l'autorité administrative ne verse pas de contribution pendant la durée de l'accord. En revanche, le montant théorique de la contribution est affecté à la réalisation du plan d'action contenu dans l'accord.

Le contenu de l'accord doit prévoir obligatoirement **un plan d'embauche en milieu ordinaire** de travail fixant un objectif de recrutement ou un taux d'emploi.



Il peut également intégrer la question du recrutement de travailleurs handicapés dans le **cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi** ou encore prévoir des mesures d'accompagnement de l'embauche, d'accessibilité du site, de formation des recruteurs, de logement des personnes handicapées.

Au choix des partenaires sociaux, l'accord doit également comprendre **deux au moins des actions suivantes** :

<u>plan d'insertion et de formation</u>
actions facilitant l'accueil et l'intégration et la formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

<u>plan d'adaptation aux mutations technologiques</u> :
actions de formation, d'aménagement du poste de travail à destination de salariés handicapés de l'entreprise ou à ceux en cours de recrutement.

<u>plan de maintien dans l'entreprise</u> :
il prévoit des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation ou des conditions de travail ainsi que des dispositifs de reclassement (reconversion).



Les accords de branche doivent être agréés par arrêté du ministère chargé de l'Emploi et les autres accords par arrêté du préfet du département (instruction DGEFP). L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord. Adressez-vous à votre D.I.R.E.C.C.T.E. pour plus de renseignement sur la négociation et l'agrément des accords. (Indre-et-Loire : 8 rue Alexander Fleming – BP 2729 – 37027 TOURS CEDEX 1).

COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'ACQUITTER DE SON OBLIGATION D'EMPLOI

5.En versant une contribution à l'AGEFIPH

L'employeur peut s'acquitter de cette obligation d'emploi en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.


Cette **contribution** est calculée en tenant compte :

- de l'effectif de l'établissement,
- de la taille de l'entreprise ou du groupe,
- du nombre de personnes TH travaillant directement (dont intérim et mise à disposition) ou indirectement (mise à disposition et sous-traitance EA ou ESAT) pour l'établissement,
- de minorations au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- des métiers exercés au sein de l'établissement (minoration au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières),
- de dépenses volontaires de l'établissement en faveur des salariés handicapés qui font l'objet d'une déduction partielle du montant de la contribution.



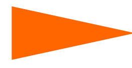


La contribution est versée à l'AGEFIPH, mais les déclarations sont instruites et contrôlées par votre Unité Territoriale de la DIRECCTE (Indre-et-Loire : 8 rue Alexander Fleming – BP 2729 – 37027 TOURS CEDEX 1).

Vous pouvez faire votre déclaration annuelle sous format papier ou par télédéclaration, au plus tard le 15 février de l'année suivante.

Pour en savoir plus sur les modalités de calcul de la contribution (D.O.E.T.H.), adressez-vous à votre U.T.-D.I.R.E.C.C.T.E ou le site www.teledoeth.travail.gouv.fr.

COMMENT EMBAUCHER UN COLLABORATEUR TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?



1. L'embauche

Vous pouvez vous faire conseiller par un réseau de professionnels chargé du recrutement :



1/ un réseau spécialisé : CAP Emploi,

2/un réseau sensibilisé : POLE EMPLOI, Mission Locale, Intérim et structure de l'insertion par l'activité économique

3/ un réseau de soutien : les organisations patronales avec leur chargé de mission handicap, OPCA et chambres consulaires, le G.E.I.Q.-T.H.

Quoi qu'il en soit, une embauche, qu'il s'agisse d'une personne handicapée ou valide, est une affaire de compétence. La démarche implique donc une définition exacte du profil du poste à pourvoir au sein de l'entreprise incluant les conditions de travail et les contraintes éventuelles…

Le réseau de professionnels s'engage à :

- L'enregistrement de l'offre et la diffusion légale, large et suivie,
- L'identification d'un référent qui sera l'interlocuteur privilégié de l'entreprise,
- La collecte de candidatures et le contrôle de l'identification des aptitudes/contraintes (entretien avec le candidat, aptitude médicale, échange avec l'organisme collecteur de l'offre, etc.),
- Le transfert des candidatures à la personne ressource choisie par l'entreprise,
- L'adaptation à la stratégie de recrutement de l'entreprise,
- La souplesse d'accès aux aides de l'Agefiph, aux contrats aidés et outils spécifiques,
- Un suivi personnalisé pendant et après le recrutement.

CAP EMPLOI, Organisme de Placement Spécialisé, assure auprès des employeurs les missions de service public suivantes :
→ l'information et la mobilisation des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées,
→ le conseil et l'appui aux employeurs dans le cade de projets de recrutement de personnes handicapées,
→ l'information des salariés et agents handicapés et des employeurs sur les opérateurs et les aides mobilisables en matière de maintien dans l'emploi,
→ le suivi du salarié ou de l'agent dans l'emploi.



Une personne handicapée peut s'intégrer dans tous les secteurs d'activité possibles (service, bâtiment, commerce, etc.)
Une personne handicapée peut bénéficier de l'ensemble des contrats aidés (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.)
Une personne handicapée peut bénéficier d'aides spécifiques (aides techniques et humaines, etc.)
Aux mesures de droit commun peuvent s'ajouter les aides de l'Agefiph.



Ludovic FAUVARQUE
Président Directeur Général de **MILLET**



« Des hommes, des valeurs, du métier » : voilà le triptyque qui a forgé l'entreprise Millet depuis sa création en 1965. L'entreprise tourangelle du bâtiment intervient dans 4 spécialités auprès des particuliers et des professionnels : le dépannage, la métallerie, la pose de fenêtres et l'isolation en adoptant des « solutions bâti-responsables » afin de préserver l'environnement et économiser l'énergie. L'entreprise compte aujourd'hui une cinquantaine de collaborateurs répartis sur les 4 secteurs d'activités de l'entreprise. Actuellement, 3 personnes en situation de handicap font parties de ses effectifs. L'enjeu de l'insertion des travailleurs y est capital.

Dans quel contexte, l'entreprise Millet a-t-elle choisi de s'engager dans une politique active de recrutement de travailleurs handicapés ?
Notre entreprise est soumise à l'obligation d'emploi (loi 2005) mais ce n'est pas cette raison qui motive les recrutements de travailleur handicapé dans l'entreprise. C'est avant tout un choix humain et sociétal. Nous plaçons l'homme au cœur de l'entreprise. Pour Millet, le recrutement d'une personne handicapée contribue à la richesse de l'entreprise.

Quelles initiatives avez-vous prises en faveur du recrutement ou du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés?
La première initiative a été une communication interne autour du handicap auprès des salariés. Une action de sensibilisation passant par la formation. L'entreprise est engagée dans une démarche d'ouverture et d'accompagnement des salariés. Lorsqu'un de nos salariés fut confronté à des difficultés de santé, nous l'avons accompagné vers les opérateurs compétents. Il a pu être épaulé dans ses démarches de reconnaissance de travailleur handicapé. La collaboration avec les professionnels du monde du handicap permet aux entreprises de construire l'intégration d'une personne handicapée et de réfléchir à l'aménagement de son poste. Par ailleurs, nous sommes partenaires avec des associations et sponsor de sportifs en situation de handicap. C'est donc dans cette logique d'implication sociétale et d'accueil de la diversité que nos pratiques en matière de recrutements sont naturellement non discriminatoires.

Quelles difficultés rencontrez-vous ?
Dans l'univers du bâtiment les postes semblent difficiles à pourvoir pour une personne handicapée. Mais cela ne doit pas être une fausse excuse. Nous avons un salarié sur un poste de métallerie, en atelier. L'intégration est donc possible. Les entreprises doivent s'adapter et anticiper. D'autre part, l'acceptation et le regard des salariés sur le handicap doivent aussi être préparé tout comme l'évolution d'un salarié travailleur handicapé ou d'un collaborateur confronté au handicap.

Quelles recommandations et préconisations pouvez vous faire aux entreprises qui n'ont pas encore engagé de politique en faveur des personnes handicapées ?
Je pense qu'il faut une prise de conscience sur la richesse que peut apporter cette démarche d'ouverture. Nous avons une cinquantaine de salariés et nous menons une vraie politique handicap. Les grands groupes ne sont pas les seuls acteurs. Les entreprises peuvent compter sur l'appui des professionnels du handicap. Nous avons aménagé nos process de recrutements pour intégrer la dimension humaine qui permet au public travailleur handicapé de se positionner sur tous types de postes.

Propos recueillis par Marina LAGELLE,
Chargée de Développement au Medef Touraine.



MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE
13 rue Buffon – 37000 TOURS
Tél. : 02 47 05 72 49
Fax : 02 47 66 14 19
Courriel : contact@medef.touraine.fr

COMMENT EMBAUCHER UN COLLABORATEUR TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

2. L'accès à l'alternance

Depuis le 1er janvier 2009, la référence à la limite d'âge de 30 ans pour les personnes handicapées souhaitant signer un contrat d'apprentissage est **supprimée.** Dans le cadre de l'embauche d'un salarié handicapé en contrat d'apprentissage, l'apprenti handicapé est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6% (exemple : si une entreprise emploie 30 salariés dont 2 contrats d'apprentissage, le quota de 6% est calculé sur l'effectif de 28 salariés). Il est comptabilisé parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

TÉMOIGNAGE

Céline AILLAUME directrice d'agence **de TOUPARGEL SAS à Nazelles-Négron**





TOUPARGEL est le leader de la vente et de la livraison à domicile de produits surgelés aux particuliers.
Les téléprospecteurs mènent des actions de prospection par téléphone auprès d'une clientèle de particuliers afin de réaliser la première vente à l'aide d'un argumentaire, au sein de nos 6 centres d'appels de téléprospection en France.
A Amboise, nous avons 30 téléprospecteurs encadrés par 2 superviseurs.

Comment avez-vous mis en place des contrats d'alternance au sein de votre entité pour des personnes en situation d'handicap ?

L'idée de recruter trois personnes en contrats d'alternance (mise en place d'un contrat pro conseiller clientèle à distance de NIV 4) via l'association AVENIR HANDICAP est venue naturellement dans le cadre de notre démarche pour favoriser tous les types de contrats pour l'emploi.

Quel a été votre mission de tutrice ? Comment avez-vous vécu ce tutorat ?

Ma mission a été de les aider à s'intégrer au sein des équipes, de les former, de les accompagner au quotidien sur le terrain mais aussi d'utiliser les aspects de la formation théorique pour les valoriser et créer une dynamique sur le plateau.

Quel bilan faites-vous avec Avenir HANDICAP ?

Les échanges avec AVENIR HANDICAP ont été réguliers et toujours dans un objectif commun d'accompagner nos collaboratrices vers un réel accomplissement professionnel. Des propositions d'embauches à l'issue de la formation ont été faites à ces collaboratrices.

Êtes-vous prêt à recommencer l'opération avec Avenir Handicap ?

Compte tenu de la qualité des échanges avec Avenir Handicap, je suis tout à fait prête à renouveler l'expérience. La preuve puisque nous accueillons cette année une nouvelle collaboratrice par ce même biais.

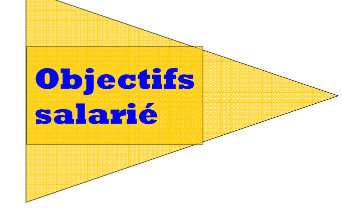
Témoignage recueilli par M. David PAIN, directeur du G.E.I.Q.-T.H.
2 place de la gare – 37700 SAINT PIERRE DES CORPS
Tél. : 02 47 46 38 01 – Fax : 02 47 41 54 85 – **Courriel : geiqth@avenirhandicap.fr**

AVENIR HANDICAP

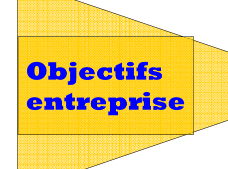
COMMENT EMBAUCHER UN COLLABORATEUR TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

3. Quelle évolution pour votre salarié handicapé ?

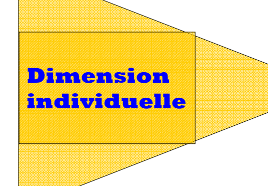
Suite à la loi sur la formation tout au long de la vie du 4 mai 2004 et la loi sur le handicap du 11 février 2005, les entreprises sont désormais dans l'obligation d'anticiper la gestion de leurs ressources humaines et de s'engager dans une politique globale vis-à-vis du handicap.
Une des solutions pour votre entreprise est de mettre en œuvre une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** de façon à réduire les écarts entre les besoins et les ressources de votre entreprise en fonction de votre plan stratégique de développement ; mais aussi de répondre à vos nouvelles obligations liées à la formation professionnelle et au handicap



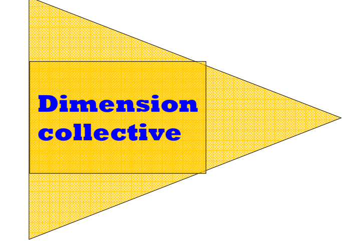
Favoriser la mobilité interne ou externe du salarié.



Valoriser des actions mises en place vis-à-vis des salariés travailleurs handicapés pour répondre aux obligations légales de la nouvelle Loi, améliorer les compétences des salariés et la compétitivité des entreprises.



Permettre à votre (ou vos) salarié(s) travailleur(s) handicapé(s) d'élaborer un projet professionnel et d'être acteur face au marché.



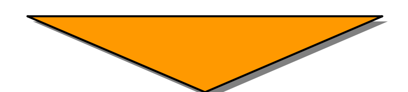
Permettre à votre entreprise de maîtriser l'évolution de l'emploi à moyen terme, et d'intégrer les Ressources Humaines comme une variable stratégique à part entière.



La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.) peut-être financée en partie par votre Unité Territoriale de la DIRECCTE, renseignez-vous (Indre-et-loire : 8 rue Alexander Fleming – BP 2729 – 37027 TOURS CEDEX 1).

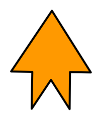
COMMENT EMBAUCHER UN COLLABORATEUR TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

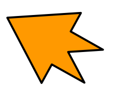
4. Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences MODE D'EMPLOI



Le salarié handicapé





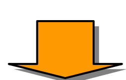
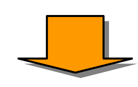
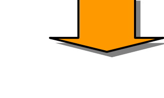
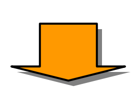
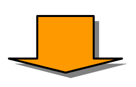


POSITIONNEMENT
Environnement professionnel
Aspiration personnelle

EVOLUTION
Avec qui ?
Comment ?

DEFINITION ET OBJECTIF DE L'EVOLUTION DU SALARIE
Mobilité professionnelle (verticale ou horizontale)

L'entreprise et ses moyens

Bilan de compétences	VAE	FORMATION interne externe	Développement et tutorat (transfert des savoir-faire)	Aménagement de la situation de travail
				
Gestion anticipée des compétences pour la mobilité du salarié	Valorisation de l'expérience du salarié	- Développement des compétences - Profession-nalisation (avec des outils comme le DIF, le CIF, la période de professionnalisation et le plan	- Performance du salarié et meilleure intégration dans son environnement de travail - Anticipation des départs en retraite	- Compensation du Handicap - Performance du salarié

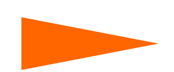
Les Outils

Incidences pour l'entreprise



Pour accompagner vos réflexions, vous pouvez contacter votre Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.) de rattachement ou votre organisation patronale.

COMMENT MAINTENIR EN EMPLOI UN COLLABORATEUR TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?



5. Face à l'inaptitude, que faire ?



Quelque soit l'origine du risque d'inaptitude

- ▶Maladie professionnelle ou non,
- ▶Accident du travail,
- ▶Troubles musculo-squelettiques,
- ▶Mal de dos,
- ▶Accident de la vie ou de la route,
- ▶Maladie invalidante,
- ▶Trouble sensoriel.

Un handicap survient ou s'aggrave ….
Le contexte professionnel évolue ….

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail.

Qui contacter pour le maintien dans l'emploi de votre salarié ?

Votre médecin du travail

Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles la mutation (reclassement) ou la transformation de poste (aménagement de poste), justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié.

Le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés d'Indre-et-Loire (SAMETH 37), Financé par l'AGEFIPH, a pour mission d'accompagner les employeurs et salariés confrontés à un risque d'inaptitude. En complémentarité du médecin du travail, le SAMETH contribue à rechercher des solutions de maintien dans l'emploi et sollicite les aides financières permettant leur mise en place.



45 rue du Mûrier - BP 136
37540 Saint Cyr sur Loire
Tél. : 02 47 85 30 30
Fax : 02 47 85 30 31
Courriel : contacts@sameth37.com

COMMENT MAINTENIR EN EMPLOI UN COLLABORATEUR TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

5. Face à l'inaptitude, que faire ?

Le Service Social CARSAT intervient afin de prévenir le risque de désinsertion professionnelle :

- Auprès des assurés du régime général en arrêt de travail et en invalidité,
- Pour évaluer la situation socioprofessionnelle, informer, conseiller, mobiliser les ressources techniques et financières, coordonner les interventions (temps partiel thérapeutique, bilan de compétences, formation, contrat de rééducation, etc.),
- En collaboration avec les services de l'Assurance Maladie (service médical, administratif, prévention) et les partenaires extérieurs (médecin du travail, organismes de bilan, formations, Sameth, etc.).



Service Social C.A.R.S.A.T. Centre
36 rue Edouard Vaillant
CS 74337
37043 TOURS CEDEX 1
Tél. : 02 47 31 59 48
Accueil de 8h30 à 17h00
Courriel : servicesociale.tours@carsat-centre.fr



Le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique** a une **double vocation** : favoriser, grâce à une politique incitative, le **recrutement** des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et aider à leur **maintien dans l'emploi**,

Définir un projet professionnel, construire un parcours de formation, adapter un poste, sensibiliser l'environnement professionnel, autant de moyens que le F.I.P.H.F.P. peut apporter aux employeurs publics souhaitant **recruter ou maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés.**

Le F.I.P.H.F.P. finance des **aides techniques et humaines** pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : aménagements des postes de travail, formations professionnelles spécifiques, mise à disposition d'auxiliaire de vie professionnelle. Le F.I.P.H.F.P. peut également prendre en charge des **actions de sensibilisation et d'information** des agents susceptibles d'être en relation avec les personnes handicapées.

Pour des **aides ponctuelles**, les responsables des ressources humaines peuvent formuler une demande de financement directement sur la plateforme de gestion des aides du site. Les employeurs publics peuvent signer également une convention pluriannuelle avec le F.I.P.H.F.P. C'est à **l'employeur public** (services de l'État, établissements publics, collectivités locales, structures hospitalières, etc.) **de solliciter le F.I.P.H.F.P. pour obtenir un financement**.

Pour en savoir plus rendez-vous sur le site : www.fiphfp.fr

COMMENT MAINTENIR EN EMPLOI UN COLLABORATEUR TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

6. Reconnaissance de lourdeur du handicap

Depuis février 2005, le classement des travailleurs handicapés en catégorie A, B, C ne constitue plus le critère d'appréciation de la lourdeur du handicap. Désormais, la loi retient que la gravité du handicap dans le champ professionnel est liée aux conséquences du dit handicap sur l'exercice du métier d'un salarié ou d'un chef d'entreprise.

Les entreprises qui emploient des travailleurs handicapés peuvent obtenir une aide destinée à compenser **les coûts engagés pour optimiser le poste de travail de ces salariés.**

Elle a pour objet de compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, au regard du poste de travail occupé, après aménagement optimal de ce dernier, par un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Comment s'établit la reconnaissance de la lourdeur du handicap ?

Un dossier de reconnaissance de la lourdeur du handicap est adressé, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, par l'employeur d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi à l'AGEFIPH.

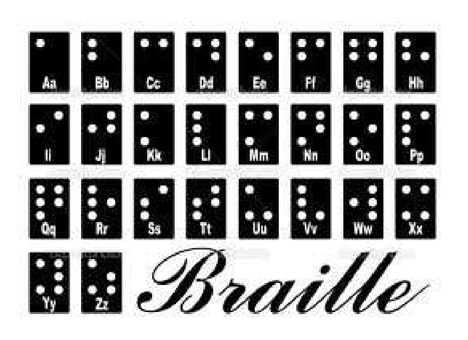
L'instruction de la demande porte notamment sur le calcul d'un surcoût économique pour l'entreprise lié au handicap de son salarié. Une fois la reconnaissance acquise, l'entreprise peut opter soit pour une minoration de sa contribution AGEFIPH (exclusivement pour les établissements assujettis) ou pour le versement trimestriel d'une aide à l'emploi par l'AGEFIPH.

Le montant de cette aide varie selon le taux de surcoût reconnu :

- surcoût entre 20% et 50% : l'aide à l'emploi est fixée, par poste de travail occupé à temps plein, à 450 fois le taux horaire du SMIC ;
- surcoût égal ou supérieur à 50% : l'aide à l'emploi est fixée, par poste de travail occupé à temps plein, à 900 fois le taux horaire du SMIC .

Cette décision est motivée et prise en général pour 3 ans (1 an dans certains cas spécifiques).

L'employeur doit informer le bénéficiaire du dépôt de cette demande. Cette aide ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution à l'Agefiph prévue pour l'embauche d'un travailleur handicapé.



Vous pouvez télécharger le dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap sur le site de l'AGEFIPH : **www.agefiph.fr ;**
ou le demander par courrier en vous adressant
à la Délégation Régionale de l'AGEFIPH
35 avenue de Paris— Immeuble ABC
45058 ORLEANS CEDEX

LES AIDES DE L'A.G.E.F.I.P.H.

L'Agefiph est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Qui peut bénéficier d'une aide de l'Agefiph ?

► les entreprises du secteur privé, y compris les artisans, professions libérales et travailleurs indépendants,
► les organismes et établissements publics soumis au droit privé,
► les travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (accidentés du travail dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 %, titulaires d'une pension d'invalidité, pensionnés de guerre et assimilés, titulaires de l'AAH…).

Les aides de l'AGEFIPH en 2012, elles seront attribuées sur prescription et avis circonstancié d'un partenaire et dans la limite des volumes définis

- **Enveloppe Ponctuelle d'Aide Personnalisée à l'Emploi** (E.P.A.P.E.) : aide ponctuelle d'un montant de 400 €, elle est mobilisable sur 12 mois et renouvelable par période de 12 mois. Elle est donnée sur prescription.
- **Aide à l'Insertion Professionnelle** (A.I.P.) : versée à l'employeur pour une embauche sous C.D.D. d'au moins 12 mois ou sous C.D.I. d'une personne handicapée. Cette dernière doit être soit âgée de 50 ans et plus, soit demandeur d'emploi ayant travaillé 6 mois sur les 24 mois précédent son recrutement, soit sortir d'un établissement du secteur protégé ou adapté. Elle est de 2 000 € pour un temps plein et 1 000 € pour un temps partiel.
- **Aide aux contrats de professionnalisation** : 2 000 € versé à l'employeur pour la signature d'un contrat supérieur à 12 mois et 1 000 € pour un contrat de 6 mois. La personne handicapée touchera une aide de 1 000 € pour un contrat supérieur à 12 mois mais seulement si elle est âgée de 45 ans ou plus.
- **Aide à la pérennisation du contrat de professionnalisation** : 2 000 € pour un temps plein et 1 000 € pour un temps partiel d'au moins 16 heures pour l'embauche d'une personne handicapée sous C.D.I. ou C.D.D d'au moins 12 mois.
- **Maintien dans l'emploi** : forfait de 2 000 € mobilisables très rapidement et un complément de 3 000€ si les besoins sont justifiés ;
- **Mobilité** : aide à l'aménagement d'un véhicule 9 000 €, le surcoût du permis de conduire dû à l'aménagement de la formation 1 000 € ;
- **Création d'activité ou entrepreunariat** : aide plafonnée à 6 000 €. La personne handicapée devra être inscrite à Pôle Emploi et avoir un apport personnel de 1 500 €.



Pour en savoir plus sur la nouvelle offre d'intervention à compter de 2012 :
www.agefiph.fr



GLOSSAIRE

A.A.H.	Allocation Adultes Handicapés
A.G.E.F.I.P.H.	Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
CAP Emploi	Réseau spécialisé dans l'intégration des personnes handicapées
C.A.R.SA.T.	Caisse d'Assurance Retraite et de la SAnté au Travail
C.D.A.P.H.	Commission d'Aide à l'Autonomie des Personnes Handicapées (ex COTOREP et ex CDES)
C.D.D.	Contrat à Durée déterminée
C.D.I.	Contrat à Durée Indéterminée
C.D.T.D.	Centre de Distribution de Travail à Domicile
C.G.P.M.E.	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
C.I.F.	Congé Individuel de Formation
C.R.P.	Centre de Rééducation Professionnelle
DI.R.E.C.C.T.E.	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
D.I.F.	Droit Individuel à la Formation
D.O.E.T.H.	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
E.A.	Entreprise Adaptée (anciennement Atelier Protégé)
E.S.A.T.	Etablissement et Service d'Aide par le Travail (anciennement C.A.T.)
F.I.P.H.F.P.	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
G.E.I.Q.	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
G.P.E.C	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
I.N.S.E.E.	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
M.D.P.H.	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEDEF	Mouvement des Entreprises DE France
M.S.A.	Mutualité Sociale Agricole
O.P.C.A.	Organisme Paritaire Collecte Agréé
R.Q.T.H.	Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé
S.A.M.E.T.H.	Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
S.M.I.C.	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
V.A.E.	Validation des Acquis de l'expérience

ADRESSES UTILES

Etablissements et Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.)

Définition : c'est un établissement médico-social qui accueille des personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler en milieu ordinaire

A.D.A.P.E.I. « les ateliers de Vernou » 2 rue Quicampoix—BP 64 37210 VERNOU SUR BRENNE Tél : 02 47 52 11 13 Fax : 02 47 52 14 01 Courriel : esat-vernou@adapei37.asso.fr	A.D.A.P.E.I. « les Ormeaux » Zone Industrielle des Ormeaux BP 75 37270 MONTLOUIS SUR LOIRE Tél : 02 47 45 88 00 Fax : 02 47 50 75 56 Courriel : esat-montlouis@adapei37.asso.fr	A.D.A.P.E.I. « Les Tissandiers » Zone Industrielle Vauzelle BP 111 37601 LOCHES CEDEX Tél : 02 47 91 14 50 Fax : 02 47 91 60 78 Courriel : esat-loches@adapei37.asso.fr
A.N.A.I.S. Mettray Le Moulin Maillet BP 77 37390 METTRAY Tél : 02 47 62 42 20 ou 02 47 62 42 11 Fax : 02 47 62 42 12	A.N.A.I.S. Tours La Milletière 19-21 rue Christian Huygens 37100 TOURS Tél : 02 47 40 70 11 ou 02 47 40 70 12 Fax : 02 47 40 70 29 Courriel : tours.commercial@anais.asso.fr	A.N.A.I.S. Joué les Tours Zone Industrielle n°2 19 rue Joseph Cugnot 37300 JOUE LES TOURS Tél : 02 47 73 35 00 ou 02 47 73 35 02 Fax : 02 47 73 35 09
A.P.F. Touraine 12 rue Aristide Briand 37390 NOTRE DAME d'OE Tél : 02 47 51 04 21 Fax : 02 47 88 95 40 Courriel : catapftours@wanadoo.fr	Les Ateliers de la Brenne Par Industriel Ouest Rue de Fléteau 37110 CHÂTEAU RENAULT Tél : 02 47 29 50 40 Fax : 02 47 55 90 16 Courriel : esat@laboisniere.fr	Association « la Source » Les Ateliers de l'Europe 13 rue de Luxembourg BP 99128 37098 TOURS CEDEX 2 Tél : 02 47 88 41 00 Fax : 02 47 88 41 01 Courriel : esat@lasource-tours.com
Fédération A.P.A.J.H. Les Grandes Reuilles 37600 BRIDORE Tél : 02 47 94 72 70 Fax : 02 47 94 78 51 Courriel : poleadmin.apajh37@free.fr	Foyer de Cluny 15 avenue Léon Bion 37240 LIGUEIL Tél : 02 47 59 64 01 Fax : 02 47 92 04 63 Courriel : foyerdecluny@voile.fr	Léopold Bellan de Chinon Zone Industrielle Nord 6 rue Rolland Pilain 37500 CHINON Tél : 02 47 98 45 55 Fax : 02 47 93 13 94 Courriel : cat.chinon@bellan.fr
	Les Vallées 56 avenue Victor Hugo 37230 LUYNES Tél : 02 47 55 63 88 Fax : 02 47 55 67 93 Courriel : cat-les-vallées@elfes37.asso.fr	

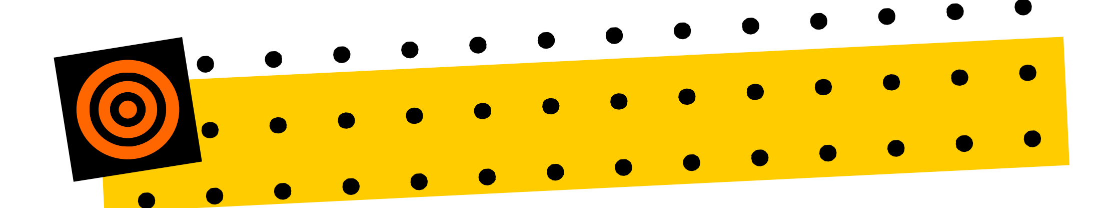
Entreprises adaptées (E.A.)

Définition : c'est une entreprise de l'économie sociale. Elle emploi 80% de travailleurs handicapés qui exercent une activité professionnelle dans des conditions adaptées

A.M.I.P.I. 12 rue Pierre et Marie Curie 37100 TOURS Tél : 02 47 54 02 51 Fax : 02 47 51 30 79 Courriel : tours@slami-aamipi.com	A.D.C. SAINT CYR 2 35 rue Eugène Chevreul 37540 SAINT CYR SUR LOIRE Tél : 02 47 88 24 00 Fax : 02 47 88 24 04 Courriel : adc37@adc37.fr	A.D.C. SAINT CYR 1 5 rue Lavoisier 37540 SAINT CYR SUR LOIRE Tél : 02 47 49 42 42 Fax : 02 47 49 42 40 Courriel : adcsaintcyr@adc37.fr
SOCIA 3 8 rue de la Tuilerie Les Granges Galand 37550 SAINT AVERTIN Tél : 02 47 20 95 77 Fax : 02 47 20 01 15 Courriel : tours@socia3.fr	A.P.F. Entreprise Tours 22 rue de Suède 37100 TOURS Tél : 02 47 54 29 48 Fax : 02 47 41 72 44 Courriel : contact@apfindustrie-tours.com	A.N.A.I.S. Le Moulin Maillet BP 77 37390 METTRAY Tél : 02 47 40 70 11 Fax : 02 47 40 70 29 Courriel : tours.commercial@anais.asso.fr
Entreprise Adaptée du Moulinet Parc Industriel Ouest Rue des Terres Blanches 37110 LE BOULAY Tél : 02 47 29 59 14 Fax : 02 47 56 03 57 Courriel : aihdac@aihdac.com	FOYER DE CLUNY La bas Ribeault 75 avenue du Maréchal Leclerc 37160 DESCARTES Tél : 02 47 59 64 01 Fax : 02 47 92 04 63 Courriel : foyerdecluny@voila.fr	HANDICALL TOURS Z.A.C. de la Rabelais 3 boulevard Alfred Nobel 37540 SAINT CYR SUR LOIRE Tél : 05 57 19 94 50 Fax : 01 64 94 75 26 Courriel : contact@handicall-center.com
		

AIDE AUX RECRUTEMENTS DES JEUNES

Mission Locale du Chinonais 2 place Tenkodogo BP 138 37501 CHINON CEDEX Tél : 02 47 93 30 40 Fax : 02 47 93 38 18 Courriel : mission.locale.chinon@wanadoo.fr	Mission Locale Loire Touraine 19 rue de l'Ile d'Or BP 132 37401 AMBOISE CEDEX Tél : 02 47 30 41 64 Fax : 02 47 574 42 68 Courriel : contact@mlloiretouraine.org	Mission Locale de Touraine 10 place Neuve 37000 TOURS Tél : 02 47 31 39 15 Fax : 02 47 31 39 29 Courriel : mission.locale.tours@wanadoo.fr
Mission Locale de la Touraine Côté Sud 1 place maréchal Leclerc 37600 BEAULIEU LES LOCHES Tél : 02 47 94 06 46 Fax : 02 47 94 00 09 Courriel : mlloches@orange.fr	S.I.PRO.ME.S (Service d'Intégration PROfessionnelle d'accompagnement MEdico Social) A.D.A.P.E.I.37 B.P. 30130 — 37600 LOCHES Tél : 02 47 59 95 94 Fax 02 47 91 60 94	Handi Emploi Touraine Action apprentissage 15 à 30 ans 45 rue du Mûrier—37370 SAINT CYR SUR LOIRE Tél : 02 47 85 30 30 Courriel : contacts@handiemploitouraine.com



AIDE AUX RECRUTEMENTS DE L'ENTREPRISE	
 **Site : www.polemploi.fr**	 45 rue du Mûrier – BP 136 37540 Saint Cyr sur Loire Tél : 02 47 85 30 30 **Courriel : contacts@capemploi37.com**
 13 rue Buffon 37000 TOURS Tél : 02 47 05 72 49 **Courriel : contact@medef.touraine.fr**	 98 rue Giraudeau 37000 TOURS Tél : 02 47 39 42 43 **Courriel : cgpme-tours@wandoo.fr**



DIRECCTE Centre Unité Territoriale 37
8 rue A Fleming
BP 2729
37 027 TOURS Cedex 1
Tél. : 02 47 31 57 32
Fax : 02 47 31 57 39
Courriel : **ddtefp.indre-et-loire@direccte.gouv.fr**

L'impression de ce guide est réalisée par l'E.S.A.T. – Association « la Source » - Les Ateliers de l'Europe
13 rue de Luxembourg – BP 99128 – 37098 TOURS CEDEX 2